

200

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que celebram, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, e de outro lado, o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, e, como Intervenientes Necessários, a **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARMEM DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH -**, a **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER - ABRASEL** - e a **ASSOCIAÇÃO REGIONAL DE TURISMO E HOTÉIS DE PETROLINA - ASTHUR** -, na forma das Cláusulas acordadas e a seguir articuladas:



PROC/DRTE/PE Nº
46213 14590/00

1. **CONVENENTES**

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de um lado, o **Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro no Estado de Pernambuco**, neste ato representado pelo Diretor Presidente, Senhor **Marcos Sérgio da Silva**, e do outro lado, o **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco** representado por seu Diretor Presidente, Senhor **Júlio Crucho Cunha**, e ainda Intervenientes Necessários, **Associação Pernambucana de Barmem**, **Associação Brasileira da Indústria de Hotéis**, **Associação Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer** e a **Associação Regional de Turismo e Hotéis de Petrolina**, por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembléias gerais realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

2. **OBJETO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho - fundada no artigo nº 611 e seguintes da CLT e demais legislações pertinentes, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações e bases territoriais especificamente quanto as relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas cuja atividade é considerada de **CARÁTER PERMANENTE**, por força do disposto no Decreto Lei nº 27.048, de 12.08.49, que aprovou o Regulamento da Lei nº 605, de 05.01.49, contendo a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, indicando que a atividade Hoteleira é considerada de **Caráter Permanente**, constando da Relação Prevista do Art. 7º, no Ramo II (Comércio), ordenado em 11º lugar "**Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares**", com os seus empregados, definidos a seguir:

3. **BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que abrangidos nas representações sindicais de empregados, trabalham para as Empresas cuja Categoria Econômica é representada pelo Sindicato Conveniente Empregador, também, assim considerados aqueles que, embora laborando para elas, pertencem a categorias profissionais diferenciadas ou nelas exerçam, ainda que como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal ou integrem categorias profissionais representadas por outras entidades sindicais, em função da atividade preponderante das empresas convenentes.

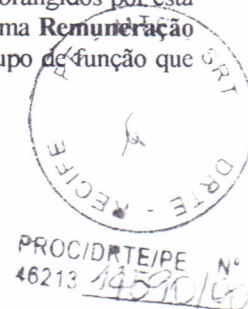
1/21

4. DOS REAJUSTES SALARIAIS

4.1- **Remunerações Mínimas Garantidas** - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, uma **Remuneração Mínima Garantida**, a partir de 1º de setembro de 2.000, equivalente e de acordo com o grupo de função que pertence: (Cláusula 22.10 Quadro I)

I - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E SIMILARES; POUSADAS; HOTÉIS DE PETROLINA E SIMILARES; E, HOTÉIS, MOTÉIS, E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS.



ATIVIDADE I	Remuneração	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
	Salário	151,00	151,00	151,00	151,00
	Gorjeta/Ponto	25,00	39,00	59,00	73,00
	R. M. G.	176,00	190,00	210,00	224,00

II - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

HOTÉIS, MOTÉIS, E SIMILARES, COM MAIS DE 40 ATÉ 100 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, HOTÉIS SAZONAIS FORA DA ÁREA MUNICIPAL DA CIDADE DE RECIFE E MARINAS.

ATIVIDADE II	Remuneração	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
	Salário	155,00	155,00	165,00	176,00
	Gorjeta/Ponto	32,00	47,00	61,00	67,00
	R. M. G.	187,00	202,00	226,00	243,00

III - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

HOTÉIS, MOTÉIS, E SIMILARES COM MAIS DE 100 E ATÉ 200 APARTAMENTOS.

ATIVIDADE III	Remuneração	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
	Salário	165,00	166,00	177,00	190,00
	Gorjeta/Ponto	45,00	60,00	74,00	81,00
	R. M. G.	210,00	226,00	251,00	271,00

IV -

ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

HOTEIS, MOTÉIS, E SIMILARES COM MAIS DE 201 APARTAMENTOS E BUFFETES.

ATIVIDADE IV	Remuneração	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
	Salário	178,00	178,00	191,00	204,00
	Gorjeta/Ponto	45,00	63,00	79,00	85,00
	R. M. G.	223,00	241,00	270,00	289,00

PROC/DRTE/PE N°
46213 14590100

4.2 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho as **Remunerações Mínimas Garantidas** para diversos grupos de ocupação, serão corrigidas na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários salvo condição expressa em lei.

4.3 Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nas **Remunerações Mínimas Garantidas** aqui fixadas.

5. SALÁRIOS EQUIVALENTES ATÉ DUAS RMGs.

5.1 Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, cujos valores salariais, em setembro de 1999 correspondiam ao equivalente a até 02 (duas) Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da Convenção Coletiva anterior (Cláusula 4; 4.1, I; II; III; IV), reajustes a partir de 1º (primeiro) de setembro de 2000, no percentual de 7% (sete inteiros por cento).

6. DOS SALÁRIOS SUPERIORES.

6.1- Os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente até 02 (duas) Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da Convenção anterior (Cláusula 4; 4.1, I; II; III; IV), vigentes em setembro de 1999, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2000, no percentual equivalente a 4% (quatro por cento), na data base da categoria profissional. Facultando-se às partes a livre negociação, para concessão de ajustes salariais em razão de **MERECIMENTO**, ou promoções.

6.2 Em face do que foi aqui ajustado, fica mais certo e combinado que nada mais será devido aos empregados quanto ao percentual de reajuste salarial que venha a ser determinado de forma compulsória (legislação e/ou decisão judicial), com base na inflação verificada nesse período.

6.3 Os salários dos empregados admitidos após 1º de setembro de 1999, serão atualizados proporcionalmente, em 1º de setembro de 2000 em relação ao número de meses contados da data de admissão respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção e ou merecimento.

6.4 Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado.

7.

SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

7.1 As Empresas, com mais de dez empregados, fornecerão a seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento salarial, identificando discriminadamente, os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como, os descontos efetuados.

7.2 O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que o modo de pagamento salarial seja por semana ou quinzena.

7.3 O pagamento dos salários poderá ser por hora, diário, semanal e ou mensal, obedecendo a legislação em vigor e, por ocasião do seu recebimento o empregado dará quitação irrevogável e irrevogável das parcelas referentes a horas extras, adicional noturno, repouso remunerado, dias santos e feriados, oportunidade em que declarará não existir nenhuma diferença ou importância devida relativa àquele período.

7.4 Havendo qualquer diferença e ou falta quanto a parcelas e valores, deverá o empregado ressaltar por escrito na hora da quitação, para análise e, se for o caso, complementação e ou compensação das parcelas reclamadas.

7.5 Não havendo conciliação da diferença suscitada, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato, no mês subsequente e fazer sua reclamação. Nesta data o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 8 dias para que justifique o não pagamento ou compensação das parcelas ressaltadas, no caso de serem efetivamente devidas. O pagamento deverá ser feito ao Empregado devidamente assistido pelo Sindicato.

8.

ADICIONAIS NOTURNO, INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

8.1 O **Adicional Noturno** corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) sobre o valor da hora noturna trabalhada, no período das 22:00 h. de um dia às 05:00 h. do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente art. 73 CLT e art. 7 IX CF/88.

8.2 A transferência do empregado do horário noturno para o diurno, implica, automaticamente, na perda do direito ao adicional noturno, independentemente de sua habitualidade.

8.3 As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os **Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade** nas hipóteses contempladas nas legislações vigentes, ficando subordinados esses adicionais à necessária perícia legal, desde que a atividade exercida pela Empresa esteja enquadrada no Anexo 14, da NR 15, da Portaria n.º 3.214/78.

8.4 Os adicionais de insalubridade e Periculosidade, somente serão devidos ao empregado, a partir de sua constatação, em laudo pericial, realizado de conformidade com os preceitos legais:

8.5 O adicional de Periculosidade incidirá, apenas, sobre o salário fixo do empregado e o Adicional de Insalubridade incidirá, somente, até o valor correspondente a R\$ 156,00 (cento e cinquenta e seis reais).

[Handwritten signatures and marks]

4/21

8.6 A eliminação do grau da Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção de adicional respectivo, desde que a perícia ateste a eliminação da insalubridade ou Periculosidade.

8.7 Fica o empregado e empregador obrigados a cumprirem o que estabelecem as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que tratam de exame médico periódico, bem como a usar EPIs, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente, e não pagamento dos respectivos adicionais de Insalubridade e ou Periculosidade.

8.8 A reclassificação ou desclassificação do grau da insalubridade por ato da autoridade competente, repercutirá, exclusivamente, na satisfação do respectivo adicional, não se constituindo em direito adquirido ou implicação de irredutibilidade salarial.

PROC/DRT/PE Nº
46213 14590100

9. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

9.1 Só será permitido trabalhar com horário reduzido ou em sobre-jornada com autorização do Chefe do Setor. Caso a autorização seja para sobre-jornada, o número de horas superiores as 8 até 10 horas poderão ser compensadas através de Acordo Individual ou Coletivo, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana mesmo que seja em qualquer outro mês subsequente visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção. Se não for compensada considerar-se-á como hora extra e, se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato no mês subsequente e fazer sua reclamação. Nesta data o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 8 dias para que justifique o não pagamento ou compensação das horas extras trabalhadas, no caso de serem efetivamente devidas. O pagamento deverá ser feito ao Empregado devidamente assistido pelo Sindicato.

9.2 Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se o Enunciado 354 do C. TST, ou seja, excluindo-se do calculo de aferição as gorjetas/pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos:

I - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas, das Segundas feiras aos domingos, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.

II - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas das segundas feiras aos sábados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa. e, de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.

III- Com 100% (cem por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas, aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, também, nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

9.3 Fica admitido na presente convenção o acordo individual que tem como objetivo a prorrogação e compensação de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultativo entre as partes cancelar a compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se, antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes, ou se/terminar o objetivo de tal acordo.

[Handwritten signatures and marks]
5/21

9.4 O procedimento de aferição a ser adotado quanto a jornada suplementar e extraordinária de trabalho, será o da utilização do fator de 220 (duzentos e vinte) horas mês. **As horas que excederem a 220 horas mensais no caso dos meses de 31 dias poderão ser compensados nos meses de 30 dias**, havendo esta ocorrência, não haverá prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, **não havendo também diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função sem obedecer o referido acordo.**

9.5 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do **BANCO DE HORAS**, através de Acordo Individual de Trabalho, com fundamento na Lei n.º 9.601/98 que deu nova redação ao art. 59 da CLT, no Decreto Lei n. 2.431/98 que a regulamentou e nas normas convencionais aqui acordadas.

9.6 As Empresas ficam obrigadas a adotarem mecanismos de controle e fiscalização do **BANCO DE HORAS**, de modo a permitir, mensalmente, o acompanhamento individual do trabalhador e, em havendo divergência, do Sindicato Profissional.

9.7 Os Acordos Individuais para a aplicação efetiva do Banco de Horas, deverão ser firmados pela Empresa, individualmente ou de forma conjunta, sendo depositada uma das vias de igual teor na Entidade Sindical dos Empregados, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

10. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO

10.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 605, de 05.01.49, contendo a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, indicando que a atividade Hoteleira é considerada de **Caráter Permanente**, constando da Relação Prevista do Art. 7º, no Ramo II (Comércio), ordenado em 11º lugar "**Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares**", e, as normas aqui avançadas, na forma do art. 7º Inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

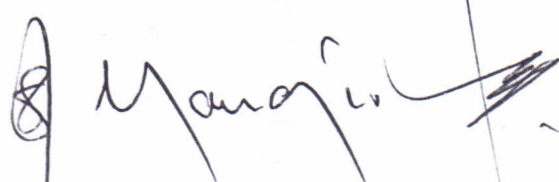
10.2 A jornada diária de trabalho será apurada através de registro manual, mecânico ou eletrônico, nas Empresas com mais de dez empregados, segundo a condição administrativa estipulada.

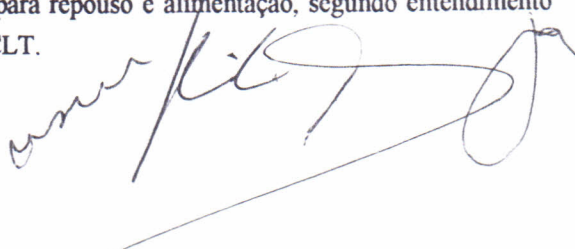
10.3 A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias, até 10 horas diárias compensáveis, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por **acordo** da empresa com o empregado.

10.4 A duração do intervalo entre dois turnos para refeição e repouso será no **mínimo de trinta minutos podendo ser em dois intervalos de 15 minutos e, no máximo, de quatro horas**, não podendo a duração do intervalo, entre jornadas diárias, ser inferior a 11 (onze) horas, na forma dos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT.

10.5 Fica dispensado o registro de ponto pelo empregado nos intervalos para repouso e alimentação, devendo constar esse período no cartão de ponto ou livro próprio, na forma do art. n.º 74 § 2º da CLT, não integrando sob nenhuma forma o cômputo de horas extras.

10.6 Nos Hotéis Sazonais, instalados fora do Município do Recife a jornada de trabalho diária de 08:00 horas, poderá ser tripartida, com dois intervalos para repouso e alimentação, segundo entendimento entre empregado e empregador, na forma do art. n.º 71, da CLT.





10.7 Na jornada de trabalho de (2) dois turnos, haverá sempre um intervalo intra-turnos para alimentação e repouso, sendo facultado ao empregado no intervalo intra-turnos permanecer no salão de repouso e alimentação. **O uso desta faculdade não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71 § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser o turno diurno ou noturno, em sistema de revezamento ou fixo.**

10.8 A Empresa poderá modificar, alterar ou alternar o horário da prestação de serviço, inclusive do horário noturno para o diurno, ou vice versa, inclusive do sistema de jornada fixa para o sistema de revezamento e vice versa, mediante acordo individual de trabalho.

10.9 A Empresa, quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar **compensação de horário semanal normal (44 horas)** e ou extra podendo ser compensada e reduzir a jornada de trabalho, diária, semanal, bem como estabelecer, horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas segundo os critérios da Empresa. **As horas que excederem a 220 horas mensais no caso dos meses de 31 dias serão compensadas nos meses de 30 dias em virtude da semana estar compreendida entre dois meses consecutivos.**

10.10. Fica facultado a adoção de regime de revezamento de 12:00 (doze) horas, com 36:00 (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08:00 (oito) horas, nas 36:00 horas seguintes, destinadas para repouso e compensação.

10.11 Poderá ser adotada a Jornada de dois turnos de até 5 (cinco) horas cada com intervalo intra-turnos de até 2 (duas) horas, desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 horas, aplicável, somente nos turnos de revezamento, excluídos os horários administrativos.

10.12 Quando realizado em período noturno, os turnos serão de até 4 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos com intervalo intra-turnos de até 2 (duas) horas.

10.13 Em não havendo folga compensatória de dias feriados trabalhados, esse dia será remunerado em dobro, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias).

10.14 A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções:

I - **ESCALA DE FOLGA FIXA.** Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo, poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior de 7 (sete) semanas.

II - **ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA.** Quando por ocasião da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na Segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um Domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior de 7 (sete) semanas.

10.15 A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, na forma do art. n.º 73. §§ 1º e 2º da CLT. (Dá origem ao item 10.10.4)

[Assinatura]

7/21

[Assinatura]

10.16 As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho "**Part Time**", segundo permissivo legal contido nos Art. 442 e seguintes da CLT para atendimento de serviços de natureza transitória, **EVENTOS** ou atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda - Feriados e outros -; não se caracterizando em vínculo empregatício permanente.

10.17 Será facultado às Empresas a adoção de "**Contrato de Trabalho com Jornada Reduzida**" para o atendimento de serviços ou atividades empresariais que se desenvolvam, **somente, em dias** da semana ou do mês; com remuneração proporcional ao número de dias trabalhados.

PROC/DRT/PE Nº

46213 145910/00

10.18 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do sistema de **JORNADA REDUZIDA**, de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais, como Remuneração Mínima Garantida proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas, em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, através de Acordo Individual de Trabalho, com fundamento na MP n.º 1.709/98, bem como, nos provimentos legais subsequentes e nas normas convencionais aqui acordadas.

10.19 Nos casos de Serviços com prazo pré-determinado poderão as empresas adotarem o "**Contrato de Locação de Empreitada**" - serviços de construção civil, manutenção, reforma e outros sem constituir-se em vínculo empregatício.

10.20 Quando a jornada for realizada em 2 (dois) turnos e em dias alternados, isto é, quando houver trabalho em dia par e não houver em dia ímpar, ou vice-versa, será permitido a conversão das parcelas adicionais, desde que a jornada diurna seja fixada em 11 (onze) horas e 30 (trinta) minutos e a noturna em 10:00 (dez) horas.

10.21 Para o correspondente número de Horas Normais, será adotada a jornada diurna de 11 horas e 30 minutos e a noturna é de 10 horas, distribuída em dois turnos, quando o trabalho for realizado em dias alternados, ou seja, trabalhando em dia ímpar não trabalha em dia par e vice-versa.

10.22 Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, isto não configura a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

10.23 Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem **procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador**, art. 62, § 2 da CLT, os quais não farão jus a horas suplementares ou extraordinárias.

10.24 Também ficam isentos de Registro de Ponto, os empregados que trabalhem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstancia ser anotada na CTPS do empregado e na sua Ficha de Registro. (Art. 74 § 3º c/c art. 62, I da CLT).

10.25 Quando o empregado registrar o ponto por outro empregado, será aplicada, pena disciplinar de até 10 dias de suspensão com desconto desses dias e perda do repouso remunerado.

10.26 O empregado se compromete a estar em condições de trabalho na hora da marcação de ponto.

10.27 O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho, quando comunicar, previamente, ao seu chefe ou superior, sob pena de pratica de ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar.

10.28 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho, poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo.



10.29 Poderá ser praticada a revista nos pertences dos empregados e em sua pessoa, na entrada e na saída de sua jornada de trabalho, sem restrições desde que seja exercida por pessoa do mesmo sexo e em local adequado e resguardado, para que não haja qualquer constrangimento para o revistado.

PROC/DRTE/PE N°
46213 44534/20

11. GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE E PRÊMIO

11.1 Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que venha laborando continuamente na empresa a **mais de cinco anos**, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

11.2 A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço **mínimo** para aposentar-se, impreterivelmente.

11.3 O empregado, contemplado na hipótese acima, fará jus, a título de "**Prêmio Aposentadoria**", ao valor de duas Remunerações Mínimas Garantidas, da classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva, e do grupo que pertencem **ou a uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor das RMGs.**

11.4 O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa, deverá no mesmo ato, comunicar, **por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.**

12. GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRÉ-NATAL

12.1 Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto quando a empregada for demitida por justa causa ou se demitir por livre vontade manifestada à Empresa e ao Sindicato Conveniente dos Empregados.

12.2 No caso de saída imotivada, desde que ela igualmente assistida pela Entidade Sindical, renuncie à garantia prevista nesta Cláusula, sendo facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados, sua assistência nas rescisões contratuais.

12.3 Quando a seu pedido, constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez e à resposta desta sendo negativa desobriga-se a Empresa de qualquer ônus em decorrência da presente Cláusula. Sendo positiva, no ato decidirá a Empresa pela imediata reintegração da empregada, após confirmação clínica da gravidez ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que, também constará do referido termo. Apenas na hipótese de assistência sindical, com a expressa anotação das perguntas e respostas, terá valor essa ressalva.

12.4 Excetuam-se os casos sob contrato de experiência por prazo determinado quando a empregada não fará jus à garantia no emprego.

Manoel

9/21

[Handwritten signature]

12.5 A empregada gestante poderá ser liberada em até meia jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter a exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados com planos de saúde das Empresas ou do INSS.

12.6 A Empregada gestante, só fará jus ao disposto no Art. 10. II, "b", dos atos das Disposições Constitucionais Transitórias, quando, ainda na vigência de seu contrato de trabalho, comunicar por escrito ao seu empregador (com a devida comprovação), o seu estado gravídico.



PROC/DRE/PE N°
46213 14590/00

13. VALE TRANSPORTE

13.1 As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei nº 7.418/85, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, salariais, previdenciários, e rescisórios.

13.2 Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado, nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresse acordo entre empregados e empregadores, renunciando à concessão do Vale-Transporte. Essa Faculdade não se constituirá em salário "*In natura*".

14 FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO - PLANO DE SAÚDE

14.1 Fornecimento de alimentação nos intervalos intra-jornada, será opcional e não constituir-se-á em salário "*In natura*", não fazendo parte da remuneração do empregado, não estando sujeito a contribuição previdenciária e fundiárias do correspondente valor financeiro (decreto 341/91 e art. 28 da lei 8.212/91, ainda, decreto 2.101/96 de 23/12/96 combinado com a portaria 87 de 28/01/97).

14.2 Às Empresas, nos intervalos intra-jornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo em salário "*In natura*".

14.3 Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios com custo para o funcionário para serem usados nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e não sendo o seu valor integrado ao salário (Decreto 349/91).

14.4 Na conformidade do Art. 28, da Lei n.º 8.212, será facultado ao empregado por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativo ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão, o seguro saúde, não se constituindo portanto em salário "*utilidade*" ou "*In natura*".

14.5 Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa

15.

FÉRIAS PROGRAMADAS

Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, ainda, sendo fixado no quadro de avisos com antecedência mínima de 15(quinze) dias, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.



16

BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

PROC/DRTE/PE N°
46213 14590/00

16.1 As Empresas se obrigam a envidar esforços com o objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios prestados pelo SESC e SENAC aos seus empregados, respeitadas, todavia, as disposições legais dessas entidades.

17

UNIFORME, FARDAMENTOS E EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO.

17.1 As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

17.2 Obrigar-se-ão os empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a restituírem os uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, indenizando os equipamentos individuais quando danificados por culpa ou dolo.

17.3 Os empregados responderão pelo consumo indevido de alimentos e bebidas, bem como, pelos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovado, podendo ser descontado de seus haveres salariais, não excedente a 10% de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez..

17.4 Caracterizado o dolo ou ato culposo na perda de materiais e da confecção de serviços, terá direito à empresa a descontar o prejuízo do salário do empregado.

17.5 A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, considerar-se-á caracterizada a infração do art. 482 da CLT.

18

RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO - RESPONSABILIDADE.

18.1 O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas desde que obedeça as normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar a consulta ao Tele Cheque, ter o código de autorização, obedecer os limites constantes no cheque especial, verificando o seu correto preenchimento, anotando no verso o número da consulta e ou autorização, o número da carteira de identidade, CPF, endereço e telefone para contato.

18.2 Em caso do não cumprimento dessas exigências, os valores das despesas não admitidas poderão ser descontadas da remuneração do empregado responsável, com fundamento no art. 462, § 1, da CLT, assegurando-se-lhe ampla defesa.

19.1 Fica mantida a data de 29 de julho para a comemoração do Dia da categoria Profissional, dia consagrado à Santa Marta, sem que seja considerado feriado, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver.

20 **AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES**

20.1 Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial do Sindicato dos Empregados; nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

20.2 Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu "ciente" em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador.

21 **CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS**

21.1 Será facultado as Empresas o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados ou a concessão pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

21.2 Na forma do art. 462 da CLT, ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos, farmacêuticos, óticas, seguros gerais, associações recreativas da empresa, de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado.

21.3 Também podem ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

22. **GORJETA - DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO OU NÃO E DISTRIBUIÇÃO, SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO**

22.1 **Gorjeta Manual ou Espontânea** - Trata-se daquela que o cliente gratifica o empregado, sem o conhecimento do empregador.

22.1.1 As **gorjetas manuais ou espontâneas**, somente serão admitidas para todos os fins de direito, inclusive, trabalhista e previdenciário, se forem recolhidos pelos empregados o equivalente em espécie monetária, o percentual equivalente de 45% (quarenta e cinco por cento) do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário, contra recibo do empregador e que servirá para o atendimento das obrigações legais, convencionais e assistências, decorrentes, relativas a esse empregado beneficiário.

22.2 **Gorjeta Compulsória** - É o percentual reservado pelas empresas para ser distribuído entre os empregados, mediante entendimento entre as partes devidamente autorizado nesta Convenção sendo 55% (cinquenta e cinco por cento) para ser distribuído e 45% (quarenta e cinco por cento) para o atendimento das obrigações legais e convencionais assistências dos empregados beneficiários.

22.2.1 A gorjeta será sempre proporcional ao salário do empregado na composição da remuneração mínima. Sua distribuição será de 55% (cinquenta e cinco por cento) do total arrecadado, sendo os demais 45% (quarenta e cinco por cento) destinados as despesas com as obrigações sociais e convencionais

22.3 Pontos - É a unidade monetária padrão utilizada para a distribuição de Gorjeta Compulsória, reservada pelas empresas que utilizam esse sistema.

22.4 O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, após deduzidos os encargos convencionais decorrentes de sua operacionalidade, entre os empregados, a título de gorjetas, **pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função segundo entendimento, entre empregados e empregadores, autorizados por esta avença normativa.**

22.5 Ficam ressalvadas as condições de apuração anteriores das Empresas, sua distribuição e reserva das gorjetas de qualquer tipo, podendo mediante entendimento entre empregados e empregadores, assistidos pelos sindicatos convenientes, serem modificadas ou extintas.

22.6 É facultada a distribuição da gorjeta pelo sistema de pontos mediante adoção do C.B.O. - Classificação Brasileira de Ocupação. A exemplo do quadro II o qual poderá ser acrescida de outras funções nos diversos grupos havendo compatibilidade funcional.

22.7 As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos, com assistência de seus sindicatos, pelo acréscimo redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas ou Taxa de Serviços.

22.8 Será fornecido pelo Sindicato dos Empregados, Dístico Informativo de autorização da cobrança aos clientes das Empresas, do acréscimo compulsório - Gorjeta.

22.9 As gorjetas compulsórias integram as **Remunerações Mínimas Garantidas**, anotadas na Cláusula 4, 4.1, I, II, III e IV. Obedecendo ao enunciado 354.

22.10 Será facultado às Empresas, que não cobram Gorjetas, e que seus empregados recebam, Gorjetas Manual ou Espontânea, adotarem para efeito de recolhimento das obrigações sociais federais, estaduais e municipais, a Tabela abaixo, da Classificação Brasileira de Ocupações **Quadro I**, e que atribuirá valores em reais para cada contribuição social por empregado, segundo faixa de enquadramento e valor em reais fixado mensalmente, conforme **Quadro II - Gorjeta Mensal Manual ou espontânea para cada atividade e por cada Grupo de Ocupação no Trabalho**

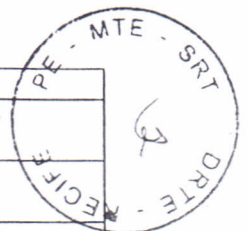
22.10.1 Poderá a empresa admitir o funcionário em qualquer grupo ou criar novos grupos bastando para isso obedecer a Classificação Brasileira Ocupação CBO.

22.10.2 Quando a função for desempenhada por um único empregado, em cada jornada de trabalho, será enquadrado como profissional do grupo do CBO, não podendo ser considerado como chefe de se mesmo.

22.10.3 Fica convencionado que os atuais enquadramentos de Remunerações Mínimas Garantidas por grupos de atividades e ocupações poderão ser modificados por força da elaboração em Termo Aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho de PLANO DE CARGOS E SALARIOS e que servirá para regular as relações de cargos e remunerações da categoria profissional, em toda a categoria econômica, editado por suas legítimas representações.

QUADRO I - GRUPOS DE OCUPAÇÃO DE TRABALHO

1º GRUPO A	2º GRUPO B	3º GRUPO C	4º GRUPO D
Atendente Lanchonete CBO-5.32.70	Auxiliar Secretária CBO-3.21.90	Secretária CBO-3.21.05	Chefe de Escritório CBO-3.01.10
Continuo CBO-3.99.70	Auxiliar Manutenção CBO-8.45.90	Barman CBO-5.32.50	Chefe de Vendas CBO-4.21.90
Mensageiro CBO-3.70.40	Auxiliar Controler CBO-3.93.10	Garçom CBO-5.32.10	Chefe de Eventos CBO-4.21.90
Camareira CBO-5.40.50	Auxiliar Rouparia CBO-5.60.90	Promotor de Vendas CBO-4.21.40	Chefe de Recepção CBO-3.94.17
Porteiro CBO-5.40.55	Lancheiro CBO-5.31.70	Promotor Reservas CBO-4.21.40	Chefe da Governança CBO-5.20.70
Faxineiro CBO-5.52.20	Almoxarife CBO-3.91.15	Motorista CBO-9.85.10	Chefe Salão CBO-5.32.20
Cumins CBO-5.32.90	Padeiro CBO-7.76.20	Pedreiro CBO-9.51.10	Chefe de Bar CBO-5.32.45
Lavadeira CBO-5.60.10	Enfermeiro CBO-5.72.15	Eletricista CBO-8.55.20	Chefe de Cozinha CBO-5.31.20
Ajudante Serviço Gerais CBO-5.52.15	Capitão Porteiro CBO-5.40.55	Encanador CBO-8.71.05	Chefe de Tesouraria CBO-3.02.60
Costureira CBO-7.95.90	Auxiliar Pessoal CBO-3.93.30	Pintor CBO-9.31.20	Chefe do Controler CBO-3.09.30
Copeiro CBO-5.32.60	Auxiliar Contábil CBO-3.31.15	Marceneiro CBO-5.11.10	Chefe Contas à Pagar CBO-3.01.35
Manobrista CBO-5.99.15	Auxiliar Recepção CBO-3.94.10	Assessor Controler CBO-3.93.90	Chefe de Orçamento CBO-3.02.30
Vigia CBO-5.83.30	Caixa CBO-3.31.45	Assessor Contábil CBO-3.31.90	Chefe Rec. Humanos CBO-3.01.90
Segurança CBO-5.99.90	Churrasqueiro 5.31.90	Recepcionista CBO-3.94.20	Chefe de Pessoal CBO-3.01.20
Roupeiro CBO-5.40.90	Pasteleiro 7.76.90	Recepcionista Biling CBO-3.94.90	Chefe de Segurança CBO-3.01.90
Steward CBO-5.32.90	Garde Manger CBO-5.31.90	Supervisor de Andar CBO-5.40.10	Guest Relations. CBO-5.99.90
Motociclista CBO-9.85.70	Auxiliar Pedreiro CBO-9.51.90	Assessor de Eventos CBO-5.99.90	Maitre CBO-5.32.20
Forneiro CBO-5.31.90	Auxiliar Almoxarifado CBO-3.99.75	Caixa Geral CBO-3.31.30	
Auxiliar de Cozinha CBO-5.31.90	Auxiliar Controler CBO-3.93.90	Assessor de Pessoal CBO-3.93.90	
Boqueteiro CBO-5.40.90	Auxiliar Escritório CBO-3.93.10	Encarregado de Bar CBO-5.32.90	
Jardineiro CBO-5.52.90	Telefonista CBO-3.80.20	Encarregado de Faxina CBO-5.52.90	
Entregador CBO-5.40.90	Segundo Cozinheiro CBO-5.31.10	Encarreg. Almoxarifado CBO-3.09.20	
Saladeiro CBO-5.31.90	Pizzaiolo CBO-5.31.90	Encarreg. Cart. Fiscal CBO-3.09.90	
Passador CBO-5.60.90	Auxiliar Pagamento CBO-3.93.10	Encarregado Arquivo CBO-3.95.30	
Servente CBO-5.52.90	Auxiliar Recepção CBO-3.93.10	Primeiro Cozinheiro CBO-5.31.10	
Tornante Noturno CBO-5.40.90			
Assessorista CBO-5.51.50			

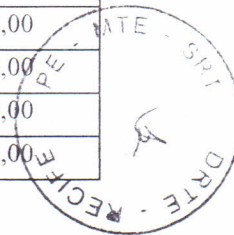


PROC/DTE/PE Nº
46213-4/590/00

[Handwritten signatures and marks]

QUADRO II – GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONTÂNEA

	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
ATIVIDADE I	28,00	42,00	56,00	62,00
ATIVIDADE II	28,00	42,00	56,00	62,00
ATIVIDADE III	42,00	56,00	69,00	69,00
ATIVIDADE IV	42,00	56,00	69,00	84,00



23. CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL

PROC/DRE/PE Nº
46213 14516/100

23.1 Os Sindicatos Convenientes, de acordo com a "Tabela convencional de Contribuições" recolherão mensalmente das Empresas, mediante guia de recolhimento própria, em conta corrente específica, conjunta especial de distribuição, de Agência Bancária, a **Contribuição Convencional** aqui estipulada.

23.2 **Tabela de Contribuições Convencional** - as Empresas recolherão mensalmente, na forma acima indicada, aos sindicatos de Empregados e Empregadores a Contribuição Convencional ora avançada e a seguir distribuída, baseada nos seguintes valores a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho:

I - PARA OS HOTÉIS, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS:

Nº Apt^{os}. p/und. hotl. R\$

001 a 04050,00

041 a 100 100,00

101 a 150200,00

151 a 200350,00

201 em diante600,00

II - PARA OS MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES, ALBERGUES E POUSADAS POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS:

Nº Apt^{os}. p/und. Hotel. R\$

001 a 020.....30,00

021 a 040.....50,00

041 a 080.....70,00

081 em diante100,00

III - PARA BARES, RESTAURANTES E SIMILARES POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE MESAS:

Nº Mesas R\$

001 a 02025,00

021 a 04050,00

041 a 08070,00

081 em diante100,00

IV - PARA LANCHONETES, LANCHONETES EM OUTROS ESTABELECIMENTOS E SORVETERIAS, UNIDADE:

Com balcão e sem mesas R\$ 20,00

Com balcão e mesas R\$ 30,00

V - PARA BUFETES, MARINAS E SIMILARES, POR UNIDADE:

Todos R\$ 50,00



PROC/DRTE/PE N°
46213 14590/00

23.3 A **Contribuição Convencional** poderá ser inferida do percentual reservado pelas Empresas, conforme definição da Cláusula 22.2 desta Convenção.

23.4 A **Contribuição Convencional** será utilizada, pelos Sindicatos Convenentes, preferencialmente, em assistência social, jurídica e de apoio à estrutura administrativa e representacional.

23.5 A cobrança da **Contribuição Convencional** será efetuada exclusivamente, por guia própria de recolhimento em cobrança bancária, em conta de movimentação reversiva conjunta, que redistribuirá os valores ali depositados, para contas correntes nomeadas para cada uma das entidades sindicais convenentes, redistribuídos em 50% (cinquenta por cento) do valor dos recolhimentos, para cada uma dessas contas.

23.6 O recolhimento bancário da **Contribuição Convencional** poderá ser efetuado pelas Empresas, até o décimo (10) dia útil de cada mês subsequente, após esse prazo, o valor a ser recolhido será acrescido de multa no percentual de dois por cento (2%) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

23.7 As adequações para a cobrança da **Contribuição Convencional**, não recolhida no prazo acima estipulado, será da competência do Sindicato dos Empregados, ouvido, sempre o Sindicato dos Empregadores, e, os valores nessa condição recebidos, serão recolhidos também, em guia própria, na forma fixada na Cláusula 23.6 acima. deduzidas as despesas de cobrança, na ordem de 50% (cinquenta por cento), para cada Sindicato Convenente.

23.8 O **Dístico Informativo** de autorização do acréscimo compulsório, somente será distribuído para as Empresas que estiverem em dia com o recolhimento das **Contribuições Convencional e Assistencial** mediante a exibição das guias próprias respectivas de recolhimento bancário para as duas entidades sindicais convenentes, devidamente quitadas.

23.9 As Empresas poderão optar pela aquisição quadrimestral do **dístico** informativo, mediante o recolhimento antecipado dos valores correspondentes à taxa convencional, concedendo-se uma bonificação no percentual de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor do quadrimestre antecipado.

23.10 Somente as empresas que estiverem em dia com as obrigações contributivas sindicais, poderão cobrar o acréscimo compulsório - **Gorjeta** - .

24. **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

24.1 As Empresas recolherão, por cada um de seus empregados **sindicalizados ou não**, nos meses de setembro e outubro de 2000, os valores correspondentes a R\$ 7,00 (sete reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, sendo que, somente, poderá efetuar o desconto nos salários de cada empregado, de no máximo, até R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) em cada mês respectivo de setembro e outubro de 2000 ficando sob a responsabilidade das empresas, a complementação ao valor de R\$ 7,00 (sete reais) acima fixados e em cada um dos meses respectivos. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até os dias 16 de outubro e 14 de novembro de 2000.

24.2 A cobrança da Contribuição Assistencial será efetuada exclusivamente, através de guia própria de recolhimento bancário em conta de movimentação reversiva conjunta, que redistribuirá os valores ali depositados, para as contas correntes nomeadas para cada uma das entidades sindicais convenientes, no percentual equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor desses recolhimentos para cada uma dessas contas bancárias. Servindo para fins de custeio dos departamentos jurídicos trinta por cento e o percentual restante para atender as despesas Administrativas e representacionais das diretorias sindicais.

24.3 O recolhimento fora do prazo implicará em multa de 2% (dois por cento) do valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

PROC/DRTE/PE N°
46213 14590/00

24.4 Fica assegurado a todos os Trabalhadores e Empresas, sindicalizados ou não o direito de oposição, aos referidos descontos e recolhimentos a título de Contribuição Assistencial, nos dez dias que antecederem a efetivação dos respectivos descontos, ou seja, da edição da Folha de Pagamento.

24.5 Os Empregados e Empresas manifestarão o direito de oposição, diretamente ao Sindicato obreiro e/ou patronal, de maneira pessoal e individual ou expressamente por escrito em termo dirigido à Presidência da Entidade, também individualmente.

25. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

25.1 Os Sindicatos Convenientes, por suas respectivas Assembléias Gerais, estão autorizados a fixarem por suas respectivas Assembléias, o valor, a forma de distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa, conforme permite o Inciso IV, do Art. 8º, da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo, querendo, delegar poderes às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa.

25.2 Fica estabelecido que as Empresas, descontarão dos salários de seus Empregados, nos mês de dezembro de 2000 e nos meses de janeiro, fevereiro, maio, junho, julho e agosto do ano de 2.001, o valor de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) a título de Contribuição Confederativa, ficando assegurado aos empregados o direito de oposição ao mencionado desconto, utilizando-se dos critérios, métodos, prazos e ou expedientes contidos e previstos nas Cláusulas 24.2 e 24.5 e, na estrita obediência para cada mês em que ocorrerá o respectivo desconto.

25.3 As importâncias arrecadadas pelas Empresas, em razão dos descontos acima, serão recolhidas aos cofres do Sindicato Profissional ou através de guia de recolhimento bancário, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o efetivo desconto.

25.4 Fica assegurado a todos os Trabalhadores sindicalizados ou não o direito de oposição, ao referido desconto a título de Contribuição Confederativa, nos dez dias que antecederem a efetivação dos respectivos descontos.

25.5 Os Empregados manifestarão o direito de oposição, diretamente ao Sindicato obreiro, de maneira pessoal e individual ou expressamente por escrito em termo dirigido à Presidência da Entidade, também individualmente.

25.6 Ficam isentos do desconto em pagamento da Contribuição Confederativa, os empregados associados e em dia com suas obrigações sociais, incluindo-se a mensalidade do mês anterior ao do desconto da Contribuição Confederativa.

26.1 Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove através de sua CTPS que desempenhou a mesma função, por mais de 2 (dois) anos na Empresa de sua readmissão bem como aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL - SENAC**, assim como, os que sejam portadores do certificado de conclusão do curso de bartenders (barmem, barwomam), ministrados pelas: **A.P.B. - ASSOCIAÇÃO PERNAMBUCANA DE BARMEM**, demais associações estaduais, filiadas da **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARMEM**. Excetuando-se os casos admissionais em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e as normas atualizadas das Empresas.

PROC/DRTE/PE N°
46213/4590/00

26.2 As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores das respectivas **Remunerações Mínimas Garantidas**, por faixas de enquadramento dos estabelecimentos determinadas nas Cláusulas (4; 4.1, I, II, III, IV) da presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos, entende-se como **Remuneração Mínima Garantida o somatório de um salário base, da pontuação (gorjeta compulsória ou espontânea) e outros valores que as integram.**

27 AUXÍLIO FUNERAL

27.1 As Empresas concederão a título de "**Auxílio Funeral**" ao representante legal de seu empregado falecido que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a R\$ 156,00 (cento e cinquenta e seis reais), para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

28 DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

28.1 As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas preferencialmente no Sindicato dos Empregados, observadas as regras contidas no Art. nº 477, da CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive, dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

28.2 Na ocasião da homologação o Representante Sindical dos Empregados ou pessoa por ele delegada, indagará ao empregado rescindente se todos os títulos rescisórios que lhe são devidos constam do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, fazendo constar do referido Termo, a resposta. **Se afirmativa, será dado quitação geral do Contrato de Trabalho.** Se negativa, será concedido a devolução do prazo ao Empregador, para integralizar os títulos rescisórios reclamados ou explicar suas razões pelo não atendimento da reclamação do empregado, que igualmente, constará do Termo Rescisório.

28.3 A declaração anotada no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho pelo Homologador na forma aqui ajustada terá força de prova irrefutável na Justiça Especializada do Trabalho.

28.4 Na hipótese de não terem sido recolhidos em tempo hábil os depósitos fundiários ou suas complementações, poderão ser quitados no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, mediante depósito na conta vinculada na Caixa Econômica Federal, servindo como base de cálculo o equivalente a oito por cento da última remuneração multiplicado pelo número de meses em que perdurou o contrato de trabalho, acrescido esse montante da multa fundiária de 40% (quarenta por cento).

28.5 Os empregados ficam condicionados após, à cada 90 dias de efetivo serviço prestado nas Empresas, a comunicarem à entidade sindical dos empregados, todas as lesões de direito por ventura cometidas pelo empregador, para o fim de ser conciliado o direito por eles reclamado, sob pena de preclusão de qualquer direito reclamatório posterior. O não comparecimento a entidade sindical dos empregados, nesses períodos resultará na presunção declaratória de que não houve lesão de direito no período respectivo.

28.6 **Apuração do Salário Variável.** - Para o cálculo de férias, 13º Salário e verbas rescisórias, será utilizada a média, dos últimos 10 (dez) meses trabalhados, relativamente a pontuação recebida em cada mês à razão de 1 (um) Décimo.

PROC/DRE/PE Nº
46213 14590/00

28.7 As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes. Integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. Na forma do **Enunciado 354, do Colendo TST.**

28.8 O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio, será demitido por justa causa, perdendo o direito ao recebimento das verbas rescisórias, das guias de seguro desemprego, bem como ao saque do FGTS.

28.9 Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato, (dia e hora marcados previamente), fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador, documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação da multa a que se refere o artigo 477 da CLT, desde que Empresa comprove a comunicação por documento devidamente assinado pelo trabalhador.

28.10 O empregado que receber comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar a data e o seu ciente no documento, tendo direito a uma copia do documento.

28.11 Fica estabelecido que poderá o empregador, dispensar o empregado do cumprimento da jornada de trabalho, quando do decurso do Aviso Prévio. Sem prejuízo da data aprazada para o pagamento das verbas rescisórias, no primeiro dia útil do prazo do art. 477 da CLT.

28.12 Fica garantido ao empregado a devida baixa em sua CTPS, quando dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovando por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início e do término do Aviso Prévio principalmente, quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias.

29. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

29.1 A ausência do trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador, com antecipação mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT.

30. CARTA DE RECOMENDAÇÃO

30.1 As Empresas com mais de 10 (dez) empregados fornecerão quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida, desde que por ele solicitada.

31. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

31.1 A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas, ajustadas na Cláusula 4.

32. JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

32.1 Compete à Justiça Especializada do Trabalho dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive para julgamento das ações de cumprimento decorrentes, com fundamento nos Artigos 7º Inciso XXVI, e "caput" do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.



33. DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

PROC/DRTE/PE Nº
46213 14590100

33.1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a base territorial das Entidades Convenientes, incluem-se, também, para todos os efeitos, as Empresas de Marinas, náuticas.

33.2 A presente Convenção coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano a contar de 1º de setembro de 2000 e a findar em 30 de agosto de 2001.

33.3 As normas pactuadas em Convenções coletivas ou em sentenças Normativas, só terão validade durante o período de suas vigências, não se projetando como "coisa julgada", "direito adquirido" ou "ato jurídico perfeito".

34. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E PRÊMIO ATUALIZAÇÃO PELA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS

34.1 As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contra proposta pela Entidade dos Empregadores nos exatos limites de suas responsabilidades.

34.2 Fica instituído o Prêmio da ordem de 10% (dez por cento) incidentes sobre os valores das Taxas fixadas nesta avença normativa, que estejam em atraso, de mais de trinta dias, quando regularizadas na forma convencional e através dos funcionários das Entidades convenientes, não se incorporando sob nenhum aspecto aos seus respectivos salários.

35. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

35.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, art. n.º 620, da CLT

36. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO

36.1 O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada pelas normas do Art. n.º 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

37. DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

37.1 As Entidades sindicais convenientes ficam autorizadas por suas respectivas Assembléias a constituírem Comissões de Conciliação Prévia, exclusivamente, no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o Art. 625-C, da CLT, devendo sua constituição e normas de funcionamento serem definidas por suas respectivas Diretorias.

Manejo

[Handwritten signature]



38.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 19 (dezenove) laudas, esta sendo editada numa só via, extraindo-se-lhes **tantas cópias xerox** quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenientes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, para fins de registro, conforme ordena o Art. n. 614, da CLT.

PROC/DRT/PE Nº
48213 14590/00

38.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenientes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, e, em presença do Ex.ma. Sra. Dra. Delegada Regional do Trabalho em Pernambuco, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos. **RECIFE, 1º DE SETEMBRO DE 2000.**

Marcos Sérgio da Silva
MARCOS SÉRGIO DA SILVA - PRESIDENTE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO.

Júlio Crucho Cunha
JÚLIO CRUCHO CUNHA - PRESIDENTE DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

Claudio Alencar
CLAUDIO ALENCAR-ASSOCIAÇÃO PERNAMBUCANA DE BARMEM

José Tavares Correia Neto
JOSÉ TAVARES CORREIA NETO - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS. - ABIH/PE

Valter Jarocki Júnior
VALTER JAROCKI JÚNIOR - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RESTAURANTES E EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO.

Alfredo Cunha
ALFREDO CUNHA - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO REGIONAL DE TURISMO E HOTÉIS DE PETROLINA - ASTHUR

Nara Monte Saraiva de Moraes
NARA MONTE SARAIVA DE MORAES - CONSULTORA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH/PE

Francisco de Assis Chaves Fragozo
FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAGOZO - ASSESSORES JURÍDICOS, OAB/PE: 10.506. SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PE.

Heriberto Guedes Carneiro
HERIBERTO GUEDES CARNEIRO ADVOGADO, OAB/PE 5.753 SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PE

DRA. MARIA INEZ M. AVELAR - DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO EM PERNAMBUCO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Delegacia Regional do Trabalho e Emprego - PE
Termo do Registro e Arquivo
do presente instrumento, na forma do
Art. 614, da C. P. para que produza
seus jurídicos e legais efeitos.

Recife, 12 de 09 de 2000

Luciana da Silva
Serviço de Relação do Trabalho

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Delegacia Regional do Trabalho e Emprego - PE

Registrado às fls. 55-V do Livro
nº 003 de Acordos e Convenções
Coletivas de Trabalho.

Recife, 12 de 09 de 2000

[Assinatura]
Delegacia Regional do Trabalho e Emprego